

WABTEC ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНЕ АРНАЛҒАН МӘДЕНИ-АҚПАРАТТЫҚ БЮЛЛЕТЕНЬ

SAME TRACK



ОЗЫҚ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР НАЗАРЫНДАҒЫ ТАҚЫРЫП
Бағытты түзету

БӘСЕКЕЛІК ҮСТЕМДІК
Бұл өзгеріс нені білдіреді?

БАСШЫЛАР ДӨҢГЕЛЕК ҮСТЕЛІ
Белгісіздік жағдайындағы өрлеу

ҮЗДІК ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР
Таныс болыңыздар: платформа басшылары

«Өзгерістер жағдайындағы
көшбасшылық» нұсқасы

2025 жылдың II тоқсаны



Жүк операциялары бөлімшесіне қош келдіңіздер!

Соңғы бірнеше айда сіздер жүк операциялары бөлімшесінің құрылғаны туралы естіген боларсыздар. Бұл бөлімше жүк жабдықтары және жүк тасымалдау операциялары бойынша топтарды біріктірді. Көпшілігіңіз менің тобымда көптен бері жұмыс істейсіздер және «Бір жол» бюллетенімен жақсы таныссыздар. Алайда 3 000-нан астам қызметкер үшін бұл — алғашқы шығарылым. Сондықтан қош келдіңіздер!

«Бір жол» — жүк операциялары бөлімшесінің алдыңғы шептегі қызметкерлеріне арналған бюллетень. Онда өңірлердегі әріптестеріміздің жетістіктері, басшылардың қатысуымен түсірілген бейнероликтер, басшылық өкілдерімен сұхбаттар және тағы басқа материалдар жарияланады. Сіздер күн сайын бізді алға жетелеп келесіздер, ал «Бір жол» — осы еңбекті атап өтіп, бүкіл ұйымға үлгі боларлықтай мысалдарды көрсету тәсілдерінің бірі.

Осы шығарылымда біз жүк операциялары бөлімшесінің дамуындағы жаңа бағыт және Wabtec компаниясын біртұтас, ұйымшыл құрылымға айналдыру жолы туралы әңгімелейміз. Сіздер платформа басшыларымен жақынырақ танысып, локомотивтерді жинау платформасы жөніндегі Мехул Мехтаның көзқарасын білетін боласыздар. Сонымен қатар, үлкен өзгерістер жағдайында тобын басқару қандай болатыны жайлы басшылардың ойларын тыңдай аласыздар. Бұдан бөлек, соңғы тоқсандарда Контажен зауыты қол жеткізген әсерлі нәтижелер туралы өндіріс қызметкерлерінің өз аузынан егжей-тегжейлі шолу күтіп тұр.

Біз бұл өзгерістерге және олардың Wabtec компаниясына, әрбір қызметкерімізге және клиенттерімізге ашып отырған мүмкіндіктеріне қуаныштымыз. Біз енді жылдамырақ, сапалырақ және тиімдірек жұмыс істейміз деп үміттенеміз — өйткені бүкіл тобымыз бойынша сіз секілді адамдардың тәжірибесі мен білімін пайдаланудың жаңа жолдарын тауып жатырмыз. Мен сіздердің жаңа, неғұрлым біріктірілген әрі әлдеқайда үйлесімді ұйым жағдайында белсенділік танытып, биіктерге ұмтылатыныңызға сенемін.

Сіздердің атқарып жатқан жұмыстарыңыз үшін алғыс айтамын!

Құрметпен,
Джастин Даунс
Жүк операцияларының жаһандық бөлімшесінің басшысы

Жүк операцияларының жаңа жаһандық құрылымына арналған «Бір жол» бюллетенінің алғашқы шығарылымында Джастин Даунс біз қол жеткізе алатын маңызды нәтижелерге деген сенімі мен жігерін бөліседі.



Бағытты түзету

Контажендегі кәсіпорын тобы 2024 жылдың күрделі кезеңінен кейін жағдайды қалай түбегейлі өзгерте алды — осы туралы білгіңіз келе ме?

Өткен жылы Контажендегі кәсіпорын елеулі қиындықтарға тап болды. Порттардағы ереуілдер, материалдар тапшылығы мен логистикалық шектеулер өндірістегі кідірістер мен тиімділіктің төмендеуіне әкелді. Кәсіпорын басшылығы жағдайды өзгерту үшін жұмыстың дерлік барлық қырын қайта қарау қажет екенін түсінді.

Содан бері Контажендегі кәсіпорын ұзаққа созылған құлдыраудан шыға алды: жеті тоқсан бойы көрсеткіштер теріс болғаннан кейін, қатарынан екі тоқсанда оң нәтижелерге қол жеткізді, ал өндірістік тиімділік 58%-дан 68%-ға дейін өсті. Мұндай ілгерілеу кәсіпорынның барлық бөлімшелерінде жүргізілген терең өзгерістердің арқасында мүмкін болды. Біз материалмен қамтамасыз ету, жоспарлау және өндіріс бойынша басшылармен байланысып, кәсіпорынды тұрақты өсім жолына қайтару үшін қандай қадамдар жасалғанын білдік.

Айтарлықтай кедергілер

Кәсіпорындағы мәселелер ресурстар тапшылығынан басталды — оны еңсеру оңайға соқпады. «Өткен жылы жабдықтау бөлімінде біз тап болған негізгі қиындықтардың бірі — порттар мен әуежайлардағы ереуілдер сияқты сыртқы факторлардың әсері болды. Олар жүктің жеткізілуін қатты баяулатты», —Каролин дейді.

Жабдықтау бөлімдері барлық өндіріс орындарында жаһандық жағдайлардан туындайтын сыртқы қиындықтарға жиі тап болады. Алайда бұл жолы материалдар дағдарысы сұраныстың күрт артуымен тұспа-тұс келді. «Сұраныстың өсуі жоспарлау мен қорды басқару үдерістерін айтарлықтай қиындатты, —Ракил дейді. — Сонымен қатар, дәл осы кезеңде штатқа көптеген жаңа қызметкерлер қабылданды».

Жабдықтау бөлімінің тап болған қиындықтары өндірістің тиімділігіне және тапсырыстарды уақытында орындау мүмкіндігіне тез әсер етті. «Материалдар тапшылығы кідірістердің жиналуына және өндірістік тиімділіктің төмендеуіне әкелді, —Чарльз дейді. — Ал жағдай туралы ақпараттың толық қолжетімді болмауы топтың белсенділігін азайтып, шешім қабылдау үдерісін қиындатты».

Мәселені түсінуден — өзгеріске қарай

Мәселенің ауқымын бағалағаннан кейін жоспарлау бөлімі салдарды талдап, қайта қалпына келтіру жолдарын іздей бастады. «Біз жағдайды өзгерту үшін жекелеген үдерістерді ғана түзету жеткіліксіз екенін түсіндік — жұмысты жүргізу тәсілінің өзін қайта қарастыру қажет болды», —Хосе дейді.

Жабдықтау бөлімі тарапынан басшылық басқа бөлімшелермен өзара әрекеттестікті жолға қойып, бірлескен жұмыстың тиімділігі мен өнімділігін арттыруға күш салды. «Біз бөлімшелер арасындағы өзара байланысты жақсартуға, жоспарлаудың дәлдігін арттыруға және ішкі үдерістерді тұрақтандыруға баса назар аудардық. Мақсат



Каролин
Гуржан

Жоспарлау және материалдар жөніндегі аға басшы



Ракил
Араужо

Материалдар жөніндегі техникалық кеңесші



Чарльз
Медейрос

Жаңа локомотивтер мен қайта құрастыру бойынша негізгі желі



Диего
Порту

II санаттағы өндіріс жөніндегі басшы



Жозе Аугусто
Феррас

Өндірісті жоспарлау және бақылау жөніндегі аға басшы



Марина
Фария

Өндірісті жоспарлау және бақылау жөніндегі маман

«Біз жағдайды өзгерту үшін өндірістік үдерістерді сәл түзетумен шектелу жеткіліксіз екенін түсіндік — жұмыс істеу жүйеміздің өзін қайта қарау қажет болды».

— Жозе Аугусто Феррас

— жеткізушілермен және логистикамен жұмыста сенімді бақылау тетігін енгізу, — Каролин дейді. — Жаңартылған топ құрылымы бізге сұраныс пен ұсыныстағы ауытқуларға тезірек әрекет етуге мүмкіндік берді».

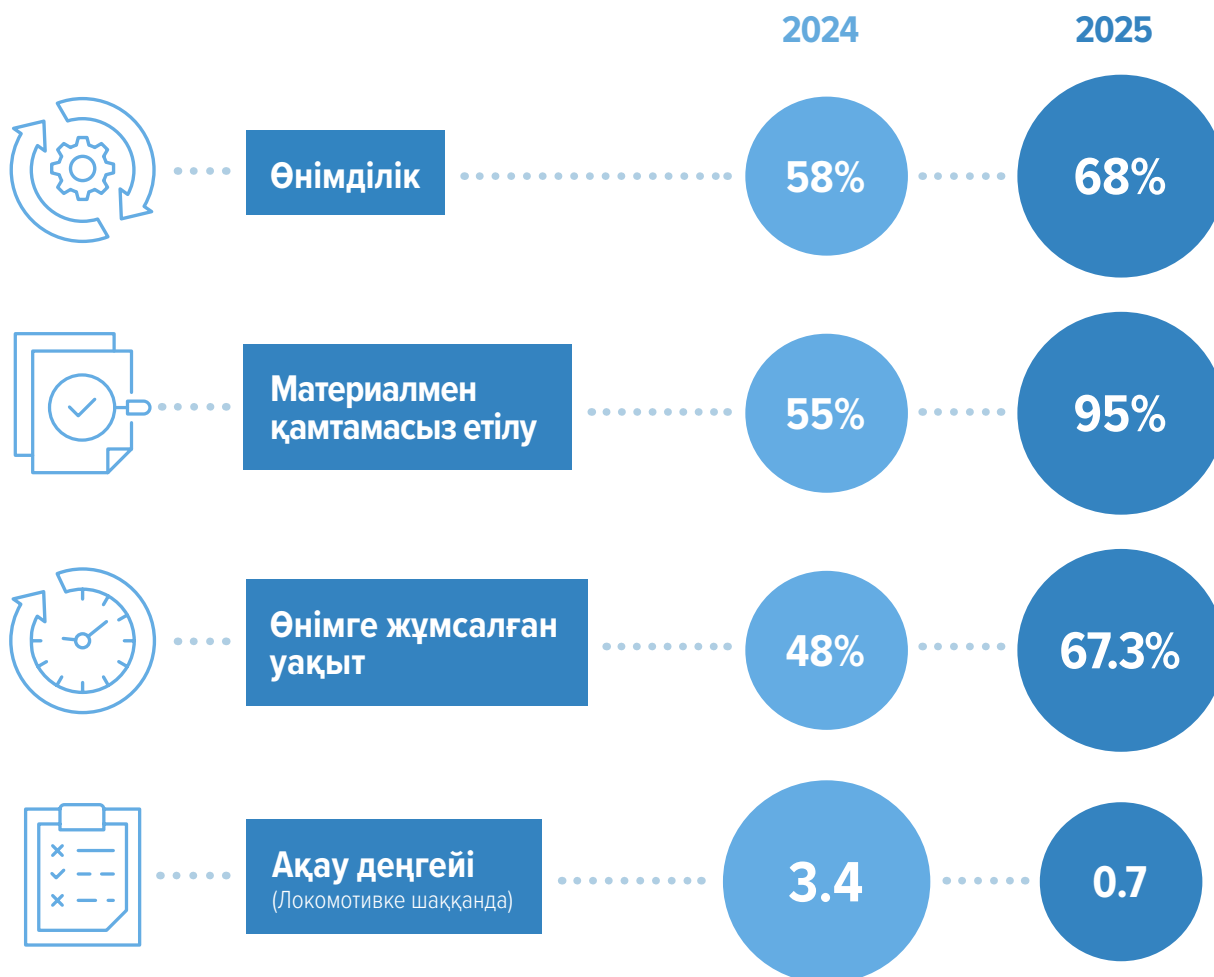
Өндіріс пен жабдықтау арасындағы үйлесімді өзара әрекеттестіктің арқасында тобы операциялық үдерістерді тұрақтандырып, стандартталған жұмыс үдерістеріндегі әлсіз тұстарды анықтауға көңіл бөле алды. Диего түсіндіреді: «Біз енді шешімдерді деректерге сүйене отырып қабылдап, кәсіпорынды сол негізде басқаруға көштік. Бұрынғыдай ішкі түйсікке немесе тек өткен тәжірибеге сенудің орнына, нақты деректерге арқа сүйеп, жүйелі тәсіл құрдық».

Табыс жолы

Контажендегі өндірістік тиімділікті арттырудың маңызды бөлігі — алдыңғы шептегі қызметкерлердің техникалық әлеуетін пайдалану арқылы үдерістердегі тежеуші факторларды анықтау болды. «Өндірістегі үздік қызметкерлердің күнделікті мәселелерді шешуге қатысуы бізге жеткізілімдегі іркілістерге жедел әрекет етіп, басымдықтарды шұғыл түрде өзгертуге мүмкіндік берді», — Ракил дейді.

Марина мен Хосе Контажендегі өндірістің табысты түрленуі барлық бөлімшелердің бірлескен жұмысының нәтижесі екенін атап өтеді. «Өзгерістердің мүмкін болуына себеп — біз бұрынғыдай бөлек-бөлек емес, біртұтас топ ретінде жұмыс істей бастадық», — Хосе дейді. — Жобалық топ осы интеграцияның бір бөлігіне айналып, өндіріс, жабдықтау, сапа және логистика бөлімдерімен нақты байланыс орнатты. Бұл тәсіл — ортақ деректерге және бір мақсатқа негізделген бірлескен жұмыс — біз айтатын «Біртұтас Wabtec»-тің мәні де осы: бір топ, бір миссия, бір нәтиже».

Контажендегі өндірістік көрсеткіштер өндірістік қызметтің негізгі бағыттары бойынша айтарлықтай жақсарды. «Бірақ бұл тек сандар туралы емес — бұл нәтижелердің артында жаңа мәдениеттің қалыптасуы тұр, — Марина дейді. — Біз ынтымақтастыққа және деректерге негізделген мәдениетті қалыптастырып жатырмыз. Біздің міндетіміз — тапсырыс беруші мен компания үшін үнемі құндылық жасап отыру».



Бұл өзгеріс нені білдіреді?

Мехул Мехта жүк операциялары бөліміндегі соңғы қайта құрылымдау және оның компания мен біздің тобына әсері туралы әңгімелейді.



**Мехул
Мехта**

Операциялық қызмет жөніндегі
топтың вице-президенті

Жүк операциялары бөліміндегі қайта құрылымдаудан кейін операциялық қызмет жөніндегі топтың вице-президенті Мехул Мехта локомотивтерді құрастыру платформасын басқаруды өз қолына алады. Оның жауапкершілік аймағына бүкіл әлем бойынша локомотивтерді құрастыру алаңдары кіреді.

Мехул Wabtec компаниясындағы мансабын 22 жыл бұрын Эри қаласындағы өндірісте жазғы практикадан өту арқылы бастады. Мансабының бастапқы кезеңінде ол «LEAD» бағдарламасы бойынша оқудан өтіп, жабдықтау бөлімінде жұмыс істеді, өндірістік кәсіпорынның басшысы және Erie Mining зауытының басқарушысы болды. Кейін ол Лас-Вегастағы сервис операцияларын басқарды, содан соң GE Aviation компаниясына ауысты. Біраз уақыттан кейін Мехул Wabtec компаниясына қайта оралып, халықаралық локомотив операцияларын басқаруға кірісті.

Жүк операциялары бөліміндегі қайта құрылымдауға дейін Мехул компанияның North American Transit P&L бөлімшесінде жұмыс істеп, клиенттер мен компания мүдделерінің арасында синергия орнатуға атсалысты. Енді ол өз бастауын алған салаға — локомотивтерге — қайта оралып, олардың құрастыру платформасын басқарады. Біз Мехулмен әңгімелесіп, қайта құрылымдау туралы оның пікірін, сондай-ақ алдағы жылдары қызметкерлерді қандай өзгерістер күтіп тұрғанын білдік.

Не болып жатыр?

Компанияда өзгерістер орын алғанда, қызметкерлер ең алдымен: «Бұл менің жұмысыма қалай әсер етеді? Күнделікті тобыммен жұмыс істеу барысында не өзгереді?» деген сұрақтар қояды. Мехул мен басқа да басшылық өкілдерінің айтуынша, тобылардың көпшілігі үшін күнделікті жұмыс іс жүзінде өзгеріссіз қалады. Ең басты айырмашылық — локомотивтерді құрастыру платформасы аясында өзара әрекеттесу нүктелерінің артуы және тығыз ынтымақтастықтың орнауы. «Іс жүзінде біздің тобылардың басым бөлігі үшін ештеңе айтарлықтай өзгермейді — кем дегенде қысқа мерзімде», — Мехул дейді. — «Бірақ біз басшылықта, қызметкерлер де жаңа құрылымның мүмкіндіктерін барынша тиімді пайдалануға ден қояды деп үміттенеміз».

Дәл осы себепті бұл өзгерістерді жай ғана бизнесті қайта құрылымдау емес, қайта ой елегінен өткізу мен тәжірибе жасау мүмкіндігі ретінде қарастырған жөн. «Қазір бізде бүкіл платформаны біртұтас жүйе ретінде қарап, бір-бірімізден үйренуге және батыл әрекет етуге мүмкіндік бар», — Мехул дейді. — «Егер біреу тиімдірек шешім тапса, неге оны бүкіл платформада қолданбасқа?»

Бұл қадам шын мәнінде трансформациялық мәнге ие болуы мүмкін

Жүк операциялары бөлімшесін қайта құрудағы негізгі мақсаттардың бірі — бөлімшелер арасындағы кедергілерді жойып, жалпы тиімділікті арттыру. Мехулдің айтуынша, барлық өзгерістердің ортасында клиенттің қанағаттану деңгейі тұр. «Клиент — ең бастысы. Сол арқылы біз өзіміздің барлық шығындарымызды өтейміз. Әрине, сапасы онша емес өнімді жоғары бағамен сатуға болады, бірақ мұндай модель ұзақ мерзімде тұрақсыз», — Мехул дейді. — «Тағы да қайталап айтқым келеді: бәрі клиентке байланысты».



Іс жүзінде біздің көптеген тобы үшін өзгерістер — егер ондайлар болса да — аса байқалмайды.

Мехул жаңа құрылымның клиенттеріміз үшін ашатын мүмкіндіктері жайлы ерекше ынтамен айтады: «Біз компанияның дамуының аса қызықты әрі маңызды кезеңінде тұрмыз, — ол дейді. — Локомотив шығаратын барлық алаңдардың күшін біріктіру, процестерді стандарттау, қуаттарды оңтайландыру және тиімділікті арттыру — мұның бәрі бізге ұзақ мерзімді табысқа жетуге зор мүмкіндік береді. Нақты өзгерістер уақыты келді — және біз осы процестің нақ ортасында тұрмыз».

Шешімдерді тәжірибе арқылы іздеу

Мехул ерекше атап өткен басты тұстардың бірі — өзгерістермен қатар жүретін шабыттандыратын белгісіздік болды: «Көбінесе қызметкерлер басшылық барлық сұраққа дайын жауабы бар деп ойлайды. Бірақ олай емес. Жүк операциясы бөлімшесінің құрылуы — бұл сол жауаптарды табуға апаратын жолдың бір бөлігі», — ол дейді.

Мақсат — түптеп келгенде, барлық процестерімізді барынша үйлесімді ету. Ал Мехулдың пікірінше, бұл үшін икемділік пен тәжірибе жасауға дайындық қажет. «Біз шешімді тауып, оны осы бір ұйымдық өзгеріс арқылы жүзеге асырдық деп ойлап қалуға болады, — ол дейді. — Бірақ шын мәнінде, бұл олай емес».

Мехул бұл өзгерістердің бастан-ақ икемді түрде ойластырылғанын ерекше атап өтеді. Басшылық тобы олардың әлеуетіне сенімді болса да, қандай да бір нәрсе жұмыс істемей қалса, бағытын дереу өзгертуге дайын. «Біз әлі жолдың басындамыз, және бұл кезең оқыту мен тәжірибе жасаумен қатар жүреді, — Мехул дейді. — Қазір ең маңыздысы — шыдамдылық таныту, сұрақтар қоюдан қорықпау және бүкіл локомотивтерді құрастыру платформасын, жүк операциялары бөлімшесін және сайып келгенде, бүкіл компанияны дамыту мақсатында ашық диалог жүргізу».

Мехул Мархаурда бас директор Рафаэль Сантанамен бірге.



Мехулдың мансап жолы

- **2003** Эридегі кәсіпорында жазғы практика
- **2004** LEAD бағдарламасы бойынша оқудан өту
- **2006** Жабдықтау жөніндегі техникалық кеңесші
- **2007** Өнеркәсіптік кәсіпорынның басшысы
- **2009** Жабдықтау жөніндегі басшы
- **2012** Эридегі зауыт директоры
- **2014** Лас-Вегастағы зауыт директоры
- **2016** GE Aviation-ға ауысу: жоспарлау және жеткізілімдерді басқару жөніндегі атқарушы директор
- **2019** Wabtec-ке оралу: халықаралық жүк тасымалы жөніндегі операциялық қызметтің вице-президенті
- **2023** Операциялық қызмет вице-президенті, «Солтүстік Америка – Жолаушылар тасымалы» сегменті
- **2025** Жүк операцияларының жаңа құрылымындағы операциялық қызмет жөніндегі топтың вице-президенті болып тағайындалды

Белгісіздік жағдайындағы өрлеу

Артеага, Эри және Форт-Уэрт қалаларындағы басшылар кәсіби жолдарындағы ең күрделі сынақтармен бөлісіп, өз тобының сыртқы жағдайларға қалай бейімделе алғанын әңгімелейді.



Өзгерістер жағдайында басшылық лауазымда жұмыс істеуге тура келді ме?

Карлос: Маған басшы ретінде ең қиын кезеңдердің бірі — пандемияның басы болды. Біздің компаниямыздың қызметі маңызды сала ретінде танылды, сондықтан біз жұмысты жалғастырдық, бірақ қауіпсіздік пен еңбек ұйымдастырудың жаңа талаптарында.

Біз өте ұйымшыл тобы болдық — жаңа талаптарды түсіну үшін бірігіп әрекет еттік, әр ауысым алдында жиналып, өзгерістерді талқылап, барлығы жағдайды дұрыс түсінетініне көз жеткізіп отырдық.

Диана: Мен үшін ең үлкен сынақ — Wabtec пен GE компанияларының бірігуі болды. Ол кезеңде тобында үлкен белгісіздік, алаңдаушылық және қорқыныш болды. Күнделікті тапсырмаларға назар аудартып, барлығын бір арнаға бағыттап отыру оңайға соқпады. Жағдайды шешу үшін тұрақты қарым-қатынас, тыңдай білу және ашық түрде сұрақтарға жауап беруге дайын болу қажет болды — әсіресе жағдайды ушықтыратын қауесеттердің тарауы аясында. Команда бәрі жақсы болатынына сенім арта бастауы үшін бірнеше ай қажет болды, және дәл сол сәтті біз нағыз жеңіс деп санай аламыз.



**Карлос
Овалье**

Озық өндіріс және жаңа жобалар жөніндегі басшы
Артеага, Мексика



**Диана
Китчен**

Өндірістік кәсіпорынның
жетекшісі
Эри, АҚШ



**Херардо
Гонсалес
Гарса**

Өндірістік кәсіпорынның
жетекшісі
Форт-Уэрт, АҚШ

Карлос Овалье инженерлік тобымен Артеагадағы өндіріс алаңында



Херардо: Мен үшін, көпшілік сияқты, ең үлкен өзгеріс — COVID-19 пандемиясы болды. Жұмыс бірден өзгерді: жаңа қауіпсіздік ережелері енгізілді, жеткізу тізбектері бұзылды, көптеген қызметкерлер қашықтан жұмыс істеуге көшті — айналамыздағы жағдай көз ілеспес жылдамдықпен өзгеріп жатты. Мен сол кезде бірден екі топқа — Форт-Уэрт пен Мексикадағы тобына жетекшілік еттім, және әр тобы өз жағдайына байланысты бұл өзгерістерге өзінше бейімделіп, ерекше қиындықтармен бетпе-бет келді.

АҚШ-та бізге құрастыру үшін қажетті материалдар жетіспеген кезде, біз жоспарлау тәсілімізді толық қайта қарап, икемді болуға және жаңа идеяларға ашық болуға үйрендік. Ал Мексикада, керісінше, материалдар жеткілікті болғанымен, физикалық арақашықтықты сақтау бойынша әлдеқайда қатаң шектеулер енгізілді — сондықтан біз құрастырудың әр кезеңін өте аз қызметкермен мұқият жоспарлауға мәжбүр болдық. Екі жағдайда да біз нақты әрі тұрақты коммуникацияға сүйендік. Менің ойымша, бұл — өзгерістер жағдайында кез келген басшының ең басты міндеті.



Өзгерістер кезеңінде тобы көбіне қандай қиындықтарға тап болады?

Карлос: Ең бірінші және жиі кездесетін мәселе — бұл өзгерістерге қарсылық. Бұл — табиғи нәрсе: біз беймәлімнен қашуға, тіпті кейде қорқуға бейімбіз. Мұндайда басшылар да, топтар да бұрынғы жетістіктеріне сүйенуі маңызды — олар бұрын қандай қиындықтарды еңсергенін еске түсіріп, осы сеніммен кез келген міндетті бірлесе шешуге болатынына илануы керек.

Диана: Өзгерістерді қабылдау оңай емес, солай ма? Ең қиыны — біз білмейтін әрі басқара алмайтын нәрседен қорқу. Сондықтан мен тобыма қолымыздан келетін дүниелерге назар аудартуға тырысамын. Бұл күйзелісті азайтып, алға ұмтылуға серпін береді.

Херардо: Адамдарда алаңдаушылық сезімі болуы — бұл мүлде қалыпты нәрсе. Олар жұмыстан босатылудан, жалақының кешігуінен немесе басқа да өзгерістердің салдарынан қорқуы мүмкін. Мұндай сәттерде біз, басшылар ретінде, ең маңызды міндет — оларға анық ақпарат беру және мүмкіндігінше сенім ұялату. Ең бастысы — шынайы болу. Адамдар оны бағалайды және шындықты айтып тұрғаныңды жүрегімен сезеді.



Өзгерістерге тап болған озық қызметкерлерге қандай кеңес берер едіңіз?

Карлос: Менің тобым — инженерлік топ — техникалық құжаттамадағы жаңартулармен үнемі бетпе-бет келеді. Сол себепті біз үшін икемді болып, үдерістерді жедел түрде қайта құруға дайын болу аса маңызды — бұл тапсырыс берушінің үмітін ақтау үшін қажет. Біз бұған тобы ішіндегі және Үндістан, АҚШ пен Бразилиядағы инженерлік бөлімдермен тығыз өзара әрекет арқылы қол жеткіземіз. Күн сайын байланысқа шығып, талаптарды келісіп, тапсырмаға ортақ түсінік қалыптастыру үшін жұмыс істейміз.

Диана: Өз әсер ете алатын нәрселерге назар аударумен қатар, мен әрдайым сыртқы шуды ысырып қойып, оған алаңдамауға кеңес беремін. Егер болжамдар мен сыбыстарға ерік бермей, «не болар екен» деген ойларға берілмесек, нақты әрекеттерге көңіл бөліп, шынайы ілгерілеуді сезіне аламыз. Сонымен қатар, жағымсызға байланып қалмай, жақсыға назар аудару да өте маңызды.

Херардо: Өз басшыларыңыздың айтқанына құлақ асыңыздар және сұрақ қоюдан қорықпаңыздар. Басшылар — сіздердің жағыңызда. Олар барлық сұрақтың жауабын білмеуі мүмкін, бірақ міндетті түрде көмектесуге тырысады.



«Бір жол» журналының
цифрлық нұсқасындағы
«Басшылардың дөңгелек
үстелі» видеосын қараңыз.

Диана Китчен тобымен бірге Эри қаласында
Ergo Cup байқауындағы жеңістен кейін



Таныс болыңыздар: платформа басшылары

Платформа жаңа басшыларының Wabtec компаниясында жұмыс тәжірибесі мол. Өз мансаптарында олар бірнеше рет күрделі міндеттерді қолға алып, дәл осы рөлге дайындықтан өтті.



Мехул Мехта

локомотив
құрастыру жетекшісі

- 22 жылдық тәжірибесі бар операциялық қызмет саласында
- Wabtec компаниясындағы мансабын жазғы тәжірибеден бастады
- Жеткізу бөлімі, сервистік операциялар, GE Aviation, сондай-ақ локомотивтер мен жолаушылар тасымалы бөлімшелерінде жұмыс істеген

Операциялық қызмет — бұл шынайылықпен түйісетін негізгі нүкте. Клиенттер Wabtec туралы дәл біздің әрекеттеріміз арқылы пікір қалыптастырады. Демек, біз нәтижеге тікелей жауаптымыз.

— Мехул



Майк Братт

қозғалтқыштар мен
қозғалтқыштардың жетекшісі

- Операциялық қызмет саласында 33 жылдық тәжірибесі бар
- Мансабының негізгі бөлігін Wabtec компаниясында өткізді — жеткізу тізбегі мен сапа бағыты бойынша жұмыс істеген
- Эридегі зауыттың бұрынғы басшысы

Әр зауыттың өз тәртібі мен жұмыс тәсілі бар. Кейде ең тиімді жол — үйреншікті бағыттан мүлде өзгеше болуы мүмкін.

— Майк



Джастин Сокол

қозғалтқыштардың
жетекшісі

- Операциялық қызмет саласында 27 жылдық тәжірибесі бар
- Мансабын GE Lighting компаниясында бастады — Wabtec-пен бірігуге дейін
- Бұрын Кливлендтегі сервистік орталық пен Гроув-Ситидегі зауытты басқарған

27 жылдық тәжірибемде мен бір нәрсеге анық көз жеткіздім: ең бастысы — адамдарға біздің ең құнды ресурсымыз ретінде қарау.

— Джастин



Джефф Смит

басқару элементтері мен
құрамдас бөліктердің жетекшісі

- Операциялық қызмет саласында 28 жылдық тәжірибесі бар
- Пайдалану жағдайларындағы техникалық қызмет көрсету, жаңа өндірістік алаңдарда жұмыс істеу және қолданыста болған компоненттерді қалпына келтіру салаларында тәжірибесі мол
- Жаңа лауазымдарды қабылдау үшін бірнеше рет тұрғылықты жерін ауыстырған

Мен әрдайым айтамын: жеңіске жету үшін алдымен негізгі нәрселерді нақты орындау керек. Егер негіздерді меңгермесек, ешқандай серпіліс болуы мүмкін емес.

— Джефф